

DOI: 10.59330/jmd.v2i1.32



JENIS ARTIKEL | HASIL PENELITIAN

# Determinan Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah di Kabupaten Buleleng

Luh Winda Susijuliantini | Made Aristia Prayudi \*

**AFILIASI:**

Program Studi Akuntansi, Fakultas  
Ekonomi, Universitas Pendidikan  
Ganesha, Indonesia

**\*KORESPONDENSI:**

prayudi.acc@undiksha.ac.id

**HISTORI ARTIKEL****Diterima:**

15 Januari 2024

**Direvisi:**

10 Februari 2024

**Disetujui:**

18 Mei 2024

**Abstrak:**

**Latar Belakang:** Sumber daya manusia menjadi penggerak utama untuk kelangsungan serta kelancaran sebuah instansi atau organisasi. Undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan dan pelaksanaannya telah memadai. Namun, masih ada penyimpangan dan penyalahgunaan dana publik dalam pengelolaan keuangan negara.

**Tujuan:** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk secara empiris mengevaluasi pengaruh profesionalisme dalam pengelolaan keuangan daerah, kecerdasan emosional, pemanfaatan sistem informasi akuntansi, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dalam konteks penyusunan laporan keuangan yang berkualitas.

**Metode Penelitian:** Penelitian dilakukan secara kuantitatif melalui distribusi kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk 67 responden dari kantor camat di Kabupaten Buleleng, Bali. Responden termasuk kepala subbidang keuangan, bendahara gaji, bendahara pengeluaran, dan staf keuangan.

**Hasil Penelitian:** Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa profesionalisme dalam pengelolaan keuangan daerah, kecerdasan emosional, pemanfaatan sistem informasi akuntansi, dan kepemimpinan transformasional merupakan faktor-faktor yang berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas laporan keuangan.

**Keaslian/Kebaruan Penelitian:** Penelitian ini memberikan gambaran lebih detail mengenai penerapan pendekatan yang holistik dan terintegrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan teknologi untuk mencapai kinerja yang optimal.

**Kata kunci:** Kualitas Laporan Keuangan; Kepemimpinan Transformasional; Sistem Informasi Akuntansi; Profesionalisme; Kecerdasan Emosional

**SITASI:** Susijuliantini, L., W. & Prayudi, M., A. (2024). Determinan Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Dinamis*, 2(1), 20-26.

## Pendahuluan

Perkembangan teknologi menimbulkan kebutuhan bagi instansi dan organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Tenaga kerja merupakan elemen krusial dalam konteks organisasional. Kelangsungan dan efisiensi operasional sebuah organisasi atau instansi secara signifikan tergantung pada kualitas tenaga kerja yang dimiliki.

Kemajuan teknologi menuntut agar instansi dan organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dalam konteks organisasional. Kestabilan dan efisiensi operasional sebuah organisasi atau instansi secara substansial bergantung pada mutu tenaga kerja yang dimilikinya (Wardani dkk, 2019).

Kepemimpinan merupakan kapasitas individu untuk mempengaruhi suatu kelompok dengan maksud mencapai hasil yang diharapkan (Hasibuan, 2018). Peran kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model kepemimpinan terbaik yang tersedia. James Mc Gregor Burns pertama kali mengemukakan gagasan kepemimpinan transformasional pada tahun 1978 (Goethals & Allison, 2016). Pemimpin transformasional memiliki visi, kemampuan retorika, dan kemampuan untuk mengelola kesan. Mereka menggunakan kemampuan ini untuk membangun ikatan emosi yang kuat dengan pengikut mereka (Pranyoto, 2017).

Pendekatan transformasional merupakan pendekatan yang paling banyak digunakan. Selama sepuluh tahun terakhir, gaya kepemimpinan transformasional telah mendapat perhatian besar dalam sejumlah subjek penelitian, termasuk olahraga, rumah sakit, kepolisian, pemerintah, penjualan, perbankan, dan manufaktur. Melalui program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklatpim), pemerintah Indonesia mengajarkan pemimpin organisasi pemerintah, seperti Balai Diklat Industri, gaya kepemimpinan transformasional. Setyowati dan Miftah (2022) melihat diklatpim dapat membantu mengembangkan kepemimpinan transformasional. Selanjutnya, orientasi kompetensi kepemimpinan dalam program diklat adalah untuk mengembangkan pemimpin yang mampu mengelola perubahan. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional adalah individu yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi anggota tim agar mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan individu. Pemimpin transformasional ini secara aktif memperhatikan kebutuhan pengembangan pribadi anggota tim dan mengubah kesadaran mereka terhadap berbagai masalah dengan memberikan dukungan kepada orang lain.

Pemimpin otonomi daerah memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen dan pembangunan daerah. Penting untuk melakukan perencanaan strategis guna menunjukkan bagaimana kepala daerah mengorganisasikan semua unit kerjanya. Pengelolaan keuangan daerah merupakan tanggung jawab kepala daerah, sesuai dengan Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Laporan keuangan merupakan gambaran terstruktur dari keadaan keuangan dan hasil kinerja suatu entitas. Tujuan dari laporan ini adalah untuk menyediakan informasi terkait dengan arus kas entitas, neraca, dan kinerja agar untuk pengambilan keputusan.

Laporan keuangan memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan. Laporan keuangan harus memiliki ciri-ciri kualitatif untuk dianggap berkualitas. Menurut ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, kriteria yang harus dimiliki laporan keuangan meliputi kemampuan untuk dibandingkan, kredibilitas, kejelasan, serta relevansi. Lebih lanjut, BPK perlu melakukan audit laporan keuangan pemerintah daerah untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas (Arfianti & Kawedar, 2011).

Meskipun informasi dalam laporan keuangan mungkin relevan, pengguna mungkin tidak akan mempercayai informasi tersebut jika diberikan dengan cara yang tidak dapat diandalkan (Dewi dkk, 2017). Oleh karena itu, untuk memenuhi standar perundang-undangan, keterandalan pelaporan keuangan digunakan sebagai pelaporan keuangan yang berkualitas. Selain itu, laporan keuangan daerah yang jelas dan akuntabel akan membuat pengguna percaya padanya. Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) yang sudah disahkan merupakan tolak ukur yang digunakan pemerintah untuk membuat laporan keuangan. Laporan ini kemudian diaudit oleh BPK setelah SAP disesuaikan. Audit dilakukan untuk memastikan bahwa laporan keuangan memenuhi semua persyaratan yang ditetapkan oleh perundang-undangan (Zamzami & Pramesti, 2018).

enelitian ini memiliki tujuan untuk secara empiris menguji pengaruh profesionalisme pengelolaan keuangan daerah, kecerdasan emosional, pemanfaatan sistem informasi akuntansi, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dalam konteks penyusunan laporan keuangan berkualitas di Kabupaten Buleleng. Diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan pada perkembangan literatur di bidang tersebut. Lebih lanjut, diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan arahan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

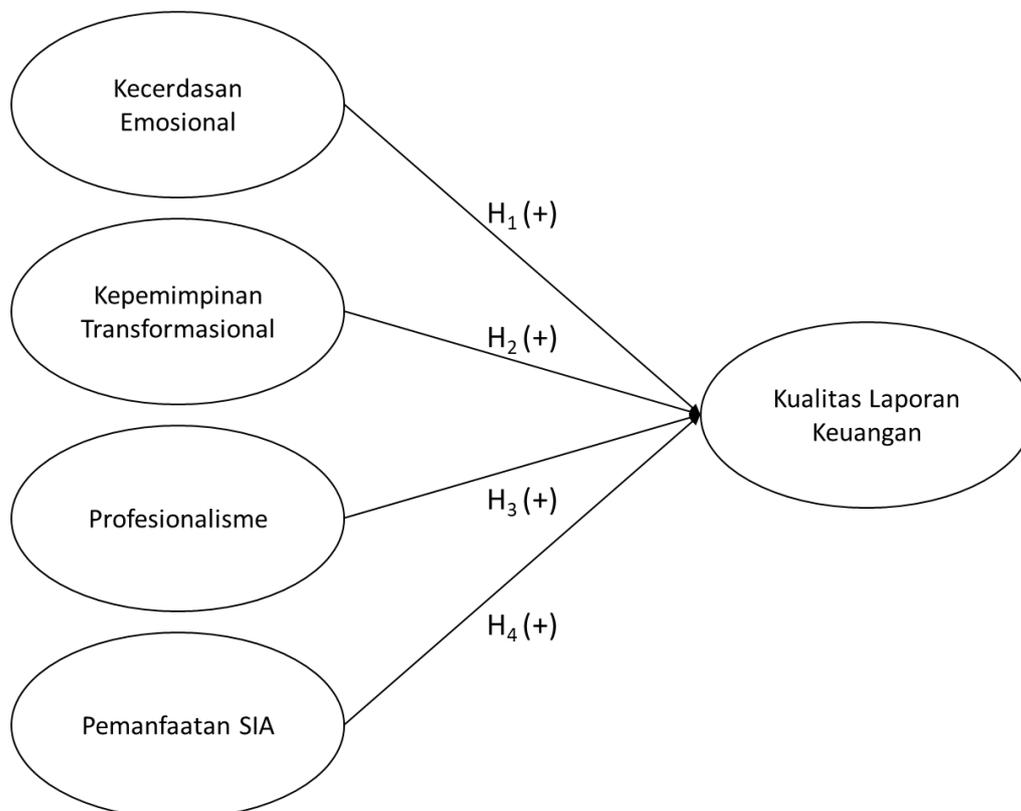
**H<sub>1</sub>:** Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan

**H<sub>2</sub>:** Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan

**H<sub>3</sub>:** Profesionalisme pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan

**H<sub>4</sub>:** Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan

Berdasarkan kerangka teori dan hipotesis dapat dirumuskan model penelitian seperti pada Gambar 1.



**Gambar 1** Model Penelitian

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Setiap Kantor Camat di Kabupaten Buleleng melakukan penelitian. Perangkat kecamatan, termasuk sekretaris camat, bendahara, kepala subbagian keuangan

dan umum, dan karyawan bagian keuangan dan umum, terlibat dalam penelitian ini. Ada 207 responden penelitian. Perhitungan sampel dilakukan menggunakan metode Slovin, dan sampel minimum adalah 67 orang. Uji nilai t, uji koefisien determinasi, uji nilai f, dan uji asumsi klasik digunakan untuk menguji hipotesis. Alat bantu yang digunakan adalah *software* SPSS versi 25.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Normalitas

Untuk mengevaluasi distribusi normalitas data, dilakukan pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* >  $\alpha$  0,05, data dianggap berdistribusi normal. Hasil analisis normalitas yang terdokumentasi dalam Tabel 1 menunjukkan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,406 >  $\alpha$  0,05. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk memiliki distribusi normal.

**Tabel 1** Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	100
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,406

### Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, korelasi antara variabel independen dalam model diperiksa melalui uji multikolinearitas. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari setiap variabel < 10 dan nilai toleransi > 0,10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam data. Hasil uji multikolinearitas untuk tiap variabel terdokumentasikan dalam Tabel 2, menunjukkan bahwa VIF dan toleransi dari masing-masing variabel memenuhi kriteria tersebut. Dengan demikian, data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

**Tabel 2** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kecerdasan Emosional	0,928	1,078
Kepemimpinan Transformasional	0,956	1,046
Profesionalisme Pengelolaan Keuangan Daerah	0,906	1,104
Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi	0,994	1,006

### Uji Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi pada Tabel 3 menunjukkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,789. Dalam konteks perbandingan dengan nilai kritis dari tabel pada tingkat signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 100 (n) dan jumlah variabel independen 4 (k=4), nilai kritis *Durbin-Watson* adalah 1.758. Dengan demikian, nilai *Durbin-Watson* yang diperoleh (1.789) melebihi nilai kritis (1.758). Dengan pertimbangan ini, disimpulkan bahwa model penelitian tidak mengalami autokorelasi.

**Tabel 3** Hasil Uji Autokorelasi

Model	<i>Durbin-Watson</i>
Dimension 1	1,789

### Uji Heteroskedastisitas

Semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan tidak mengalami heteroskedastisitas, sebagaimana terindikasi dari hasil uji *Glejser* yang tercantum dalam Tabel 4, di mana nilai *Signifikansi (Sig.)* dari setiap variabel melebihi *alpha* 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam variabel penelitian ini.

**Tabel 4** Hasil Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kecerdasan Emosional	0,061
Kepemimpinan Transformasional	0,559
Profesionalisme Pengelolaan Keuangan Daerah	0,205
Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi	0,429

### Analisis Regresi Berganda

Untuk menilai dukungan terhadap hipotesis, digunakan model analisis regresi berganda. Persamaan regresi berganda yang diterapkan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 1,396 + 0,799X_1 + 0,174X_2 + 1,066X_3 + 0,936X_4$$

### Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 5 menunjukkan hasil uji korelasi berganda, diperoleh nilai R sebesar 0,977. Sugiyono (2010) menyatakan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,977 berada diantara 0,80 dan 1,000. Dengan demikian, ada korelasi yang signifikan antara pengelolaan keuangan daerah, kecerdasan emosional, pemanfaatan sistem informasi akuntansi, dan kepemimpinan transformasional dengan Kinerja Pegawai di Kantor Camat di Kabupaten Buleleng.

**Tabel 5** Hasil Uji Korelasi Berganda

Model	R	Adjusted R Square
1	0,977	0,953

Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan dalam Tabel 5. Nilai *Adjusted R Square* yang disesuaikan adalah 0,953. Artinya variabel Kinerja Pegawai sebesar 95,3% dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan daerah, kecerdasan emosional, pemanfaatan sistem informasi akuntansi, dan kepemimpinan transformasional. Variabel lain di luar model penelitian menyumbang 4,7% dari variansi.

### Uji Hipotesis

**Tabel 6** Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Kode	B	Sig.
Kecerdasan Emosional → Kinerja Pegawai	H <sub>1</sub>	0,799	0,000
Kepemimpinan Transformasional → Kinerja Pegawai	H <sub>2</sub>	0,174	0,000
Profesionalisme Pengelolaan Keuangan Daerah → Kinerja Pegawai	H <sub>3</sub>	1,066	0,000
Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi → Kinerja Pegawai	H <sub>4</sub>	0,936	0,000

Hasil analisis dari Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki koefisien *beta* positif sebesar 0,799, dan nilai signifikansi 0,000 di bawah *alpha* 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa H<sub>1</sub> terdukung, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berdampak positif pada kinerja karyawan.

Variabel kepemimpinan transformasional juga menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari  $\alpha$  0,05, dan koefisien  $\beta$  positif sebesar 0,174, yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Akibatnya, H<sub>2</sub> terdukung yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional menguntungkan kinerja pegawai. Selanjutnya, variabel profesionalisme dalam pengelolaan keuangan daerah memiliki koefisien  $\beta$  positif sebesar 1,006 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari  $\alpha$  0,05. Oleh karena itu H<sub>3</sub> terdukung yang menunjukkan bahwa profesionalisme dalam pengelolaan keuangan daerah berdampak positif pada kinerja pegawai. Untuk variabel pemanfaatan sistem informasi akuntansi, nilai signifikansi 0,000 juga lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dan koefisien  $\beta$  positif sebesar 0,936 sesuai dengan prediksi hipotesis. Oleh karena itu, H<sub>4</sub> terdukung yang artinya kinerja pegawai meningkat dengan penggunaan sistem informasi akuntansi.

## Simpulan

Berdasarkan temuan studi dan analisis, dapat disimpulkan bahwa manajemen keuangan daerah, kecerdasan emosional, pemanfaatan sistem informasi akuntansi, dan kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menyusun laporan keuangan yang berkualitas di Kantor Camat Buleleng. Implementasi pelatihan kecerdasan emosional sebagai bagian dari strategi pengembangan karyawan direkomendasikan untuk membantu mereka dalam manajemen emosi dengan lebih efektif, yang berpotensi meningkatkan produktivitas dan ketepatan laporan keuangan. Selain itu, perkuatannya program pelatihan kepemimpinan yang menekankan pada visi, inspirasi, dan motivasi juga krusial untuk membantu para pemimpin dalam memandu tim mereka menuju pencapaian kinerja yang optimal. Diperlukan juga peningkatan investasi dalam teknologi informasi yang mutakhir, yang didukung dengan pelatihan yang memadai bagi pegawai untuk memanfaatkannya secara optimal dalam pengelolaan keuangan yang efisien.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain penggunaan metode kuantitatif dan lingkup penelitian yang terbatas hanya pada wilayah Bali. Untuk studi mendatang, disarankan untuk memperluas cakupan geografis dan mengadopsi pendekatan kualitatif atau kombinasi. Selain itu, dianjurkan untuk mempertimbangkan penambahan variabel yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks penelitian yang lebih luas.

## Daftar Pustaka

- Arfianti, D., & Kawedar, W. (2011). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah (Studi pada satuan kerja perangkat daerah di kabupaten Batang). *Thesis*. Universitas Diponegoro.
- Dewi, L. K. U., Yuniarta, G. A., & Prayudi, M. A. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Dan Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Keberhasilan Penerapan Sap Berbasis Akrua (Studi Empiris Pada Skpd Kabupaten Badung). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 8(2).
- Goethals, G. R., & Allison, S. T. (2016). Transforming motives and mentors: The heroic leadership of James MacGregor Burns. In *Politics, Ethics and Change* (pp. 59-73). Edward Elgar Publishing.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Maneggio. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Pranyoto, Y. H. (2017). Implementasi Model Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Masalah Pastoral*, 5(2), 11-21.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Setyowati, W., & Miftah, M. (2022). Peran budaya organisasi memediasi kepemimpinan transformasional terhadap organizational learning pegawai bkd kabupaten tegal. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 129-139.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RND*. Bandung: Alfabeta

- Wardani, L. I., Dewi, R. S., & Prayudi, M. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Partisipasi Masyarakat, dan Transparansi Terhadap Implementasi Good Village Governance (Studi Kasus pada Desa di Kabupaten Buleleng). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha)*, 10(3), 412-421.
- Zamzami, F., & Pramesti, A. E. (2018). *Audit keuangan sektor publik untuk laporan keuangan pemerintah daerah*. UGM PRESS.